

Arbeitshilfen für die Personalauswahl zur Vermeidung der Einstellung pädosexueller MitarbeiterInnen¹

Personalauswahl

Ein wesentlicher Aspekt der strukturellen Bedingungen, durch den sowohl für die betreuten Kinder und Jugendlichen als auch für die MitarbeiterInnen selbst ein »sicherer Ort« geschaffen werden könnte, ist die Personalauswahl.

Der Personalauswahl in psychosozialen Arbeitsfeldern wird sicherlich in nächster Zeit eine wesentlich höhere Bedeutung zukommen, als dies bisher der Fall ist. Wesentliche Aspekte, die zu einer stärkeren Fokussierung auf eine professionellere Personalauswahl auch im psychosozialen Bereich führen, sind vor allem die stark zunehmenden Anforderungen an die MitarbeiterInnen (»schwierigere« KlientInnenarbeit, reduzierte finanzielle Mittel u. Ä. m.). Einen weiteren – wenn auch noch einen eher in den Hintergrund tretenden – Aspekt stellt die Personalauswahl dar, um pädosexuelle MitarbeiterInnen sowie MitarbeiterInnen, die gefährdet sind, sexuelle Gewalt auszuüben, auszusieben (Screening).

Auch ein Screening von BewerberInnen wird nicht verhindern können, dass es zu sexuellen Übergriffen kommen kann, dazu sind die Methoden pädosexueller MitarbeiterInnen oftmals zu subtil. Das Screening dient nach außen vor allem der Abschreckung von pädosexuellen BewerberInnen sowie innerhalb der Einrichtung der Entwicklung einer gemeinsamen Betrachtungsweise von Gefährdungsmomenten von MitarbeiterInnen.

Es sei noch einmal darauf hingewiesen, dass es kein aussagefähiges Profil von Pädosexuellen gibt (u. a. Finkelhor 1984). Nicht selten jedoch besteht das Problem darin, dass bei den BewerberInnen das Profil eines/einer besonders fürsorglichen Mitarbeiters/Mitarbeiterin vermischt ist mit einem sehr einfühlsamen Umgehen mit Kindern. Häufig weisen pädosexuelle BewerberInnen sehr umfangreiche praktische Erfahrungen sowie handwerkliche und/oder kreative Fertigkeiten auf. Dies setzt MitarbeiterInnen in der Auswahl von Personal

unter erheblichen Druck, da es genau diese Fähigkeiten sein können, die sie für geeignet halten im Umgang mit den betreuten Kindern und Jugendlichen.

Personalauswahl – zur Abschreckung pädosexueller BewerberInnen

Was gilt es daher zu tun? Ein wesentlicher Aspekt einer Personalauswahl, die auch den Aspekt des Ausiebens von pädosexuellen BewerberInnen berücksichtigen will, liegt im Abschrecken der pädosexuellen BewerberInnen.

Hierzu gehören folgende Aspekte:

- a) Wird ein polizeiliches Führungszeugnis angefordert, werden BewerberInnen abgeschreckt, die bereits gerichtlich, beispielsweise wegen sexueller Übergriffe auf Kinder und Jugendliche, belangt wurden.
- b) In der Stellenanzeige kann auf Prozedere der Auswahl verwiesen werden, die sexuelle Übergriffe durch MitarbeiterInnen zum Thema machen.
- c) In die Stellenbeschreibung und im Bewerbungsgespräch selbst sollten ähnliche Informationen einfließen – ein in angloamerikanischen Ländern zunehmend angewandtes Vorgehen.
- d) Im Bewerbungsverfahren sollten schriftliche Informationen der Einrichtung bzw. Informationsmaterial von Verbänden eingebracht werden zu Kinderrechten, Warnsystemen und Einrichtungsstandards (soweit vorhanden) zu diesem Thema.
- e) Im Bewerbungsgespräch sollte die Diskussion auf das Thema »sexuelle Misshandlung« gelenkt werden.
- f) Im Bewerbungsgespräch sollte die Offenheit und Diskussionsbereitschaft in Bezug auf das Thema sexuelle Kindesmisshandlung deutlich gemacht werden.

Im Bewerbungsgespräch selbst sollten auch folgende Aspekte direkt abgefragt werden:

- ob der/die BewerberIn jemals ein Kind sexuell misshandelt hat,
- ob der/die BewerberIn jemals sexuelle Gedanken und Fantasien über Kinder hatte,
- welche Gedanken und Einstellungen der/die BewerberIn in Bezug auf sexuelle Kindesmisshandlung hat.

Vor allem die ersten beiden Fragen werden i. d. R. bei BewerberInnen Verlegenheit auslösen und verneint werden, auch wenn dies für sie zutreffend sein sollte. Sinn auch dieser Fragen ist es, die BewerberInnen, die sich aus pädosexuellen Gründen auf die Stelle bewerben, abzuschrecken. Dieser Abschreckungseffekt sollte nicht unterschätzt werden, auch wenn es einige Überwindung kostet, diese Fragen so klar und deutlich zu stellen. Dem/der BewerberIn wird aufgrund dieser Deutlichkeit klar, dass in der Einrichtung auf mögliche sexuelle Übergriffe durch MitarbeiterInnen geachtet wird. Auch MitarbeiterInnen, die erst durch die Dynamik der betreuten Kinder und Jugendlichen gefährdet sind, sexuell übergriffig zu werden, wissen bereits aus der Bewerbung heraus, dass ihr Verhalten in Bezug auf ihre Kontakte zu den Kindern und Jugendlichen Gegenstand von Beobachtungen und Diskussionen wird.

Gestaltung des Auswahlprozesses

Die Gestaltung des Auswahlprozesses bringt weitere Möglichkeiten mit sich, qualifizierte MitarbeiterInnen auszuwählen und pädosexuelle BewerberInnen auszusieben. Hilfreich ist es, wenn für die Personalauswahl ausreichend Zeit eingeplant wird; so wäre ein Zeitraum von drei Monaten zwischen Ausschreibung

¹ Auszüge aus dem Artikel von Marie-Luise Conen »Arbeitshilfen für die Personalauswahl zur Vermeidung der Einstellung pädophiler Mitarbeiter« in Fegert & Wolff 2006

und Arbeitsbeginn sehr nützlich. Immer wieder ist zu beobachten, dass sich Leitungskräfte und MitarbeiterInnen nicht ausreichend Zeit für die Personalauswahl nehmen. Vor allem unter Zeitdruck werden dann auch BewerberInnen genommen, die eigentlich als nicht geeignet betrachtet werden. Es sollten jedoch keine BewerberInnen eingestellt werden, wenn kein/e KandidatIn geeignet erscheint. Eine erneute Suche bzw. Ausschreibung zahlt sich trotz zusätzlicher Kosten und erhöhtem Zeitaufwand letztlich aus.

Die mangelnde Aussagekraft von Zeugnissen versuchen Leitungskräfte angloamerikanischer Einrichtungen durch Referenzen und telefonisches Nachhaken beim vorherigen Arbeitgeber zu ergänzen. Diese informell erworbenen Informationen sind nur vertraulich zu verwenden, können jedoch Anhaltspunkte für Fragen und weitergehende Recherchen sein.

Bewerbungsgespräche selbst sollten ebenso wie der gesamte Bewerbungsprozess einer ständigen Verbesserung unterliegen; hierzu zählt es auch, die Kompetenzen der MitarbeiterInnen im Bewerbungsgespräch zu erhöhen. Nicht selten ist zu beobachten, dass eine Vielzahl von MitarbeiterInnen dem/der einzelnen BewerberIn gegenüber sitzt. Wenn möglich, sollten nur drei MitarbeiterInnen an dem Bewerbungsgespräch teilnehmen, davon sollte eine Person besonders in der Auswahl von Personal qualifiziert sein.

Das Bewerbungsgespräch (vgl. u. a. Hofmann 2000) sollte anhand einer Standard-Frageliste strukturiert geführt werden. Dies hilft nicht nur, das Gespräch als solches zu gliedern, sondern erleichtert es auch aufgrund der Dokumentation der Antworten, Vergleiche zwischen den BewerberInnen anzustellen. Neben standardisierten sollten auch situationsbezogene Fragen gestellt werden. Diese könnten u. a. sein: »Was würden Sie tun, wenn eine Jugendliche Sie bittet, ihr in der Badewanne den Rücken einzuseifen?«, »Was würden Sie tun, wenn eine Jugendliche, nur mit einem Slip bekleidet, den Gruppenraum betritt?«, »Wenn Sie allein im Gruppendienst sind, was würden Sie tun, wenn ...?« Weitere Fragen könnten sich auf verhaltensbezogene Ebenen beziehen: »Erzählen Sie uns, wie Sie an Ihrer vorherigen Arbeitsstelle mit der

und der Situation umgegangen sind.« (Kiraly 1996, Wyre o. J. b).

Jede/r MitarbeiterIn, der/die an dem Bewerbungsgespräch beteiligt ist, sollte seine Beobachtungen nach jedem Interview für sich anhand eines Rasters oder einer Checkliste notieren. Es ist wichtig, dass die Beobachtungen von jedem gesondert festgehalten werden, da sich Gruppeneinschätzungen durch Vorannahmen beeinflussen und damit den Entscheidungsprozess erheblich beeinträchtigen können.

Falls Zweifel an einem/einer bevorzugten BewerberIn bestehen, sollte unbedingt ein zweites Bewerbungsgespräch geführt werden.

Neben der üblichen Strukturierung der Auswahl kommen zunehmend auch andere Formen des Kennenlernens des/der Bewerber/Bewerberin zum Tragen. Weitere Möglichkeiten stellen dar:

- bezahlte Mitarbeit im Schichtdienst in der Gruppe,
- ein strukturierter Besuch der Einrichtung, Erläuterungen des Arbeitsansatzes einschließlich einer Diskussion mit MitarbeiterInnen und betreuten Kindern bzw. Jugendlichen, gefolgt von einem Feedback-Gespräch mit einem Mitglied des Auswahlteams,
- ein vorbereiteter mündlicher oder schriftlicher Beitrag zu einem kontroversen fachlichen Thema,
- die Teilnahme von Kindern und Jugendlichen an einem Teil der Interviews oder in einem Diskussionsforum mit den BewerberInnen. Wenn die Kinder und Jugendlichen ausreichend darauf vorbereitet werden, kann dies eine wertvolle Bereicherung des Auswahlprozesses darstellen (Lindsay & Rayner 1993).

Leitungskräfte

Leitungskräften kommt im Umgang mit der Auswahl von MitarbeiterInnen und vor allem beim Aussieben von pädosexuellen BewerberInnen naturgemäß eine herausragende Stellung zu. Sie sind es auch, die wesentlich zur Schaffung eines entsprechenden Klimas, das sowohl Vertrauen als auch Unterschiede zulässt, beitragen. Dazu gehört, eine wertschätzende Haltung in Bezug auf die Bedeutung und Arbeitsleistung der MitarbeiterInnen in den Begegnungen

einzubringen. Eine deutliche Fokussierung auf die Arbeitsziele der Einrichtung hilft vor allem in konflikthaften Situationen mit MitarbeiterInnen, eine grundlegende Ebene beizubehalten und erst an zweiter Stelle persönliche Loyalitäten zu berücksichtigen. Persönliche Loyalitäten stellen in Fällen von vermuteten sexuellen Übergriffen bzw. Grenzverletzungen von MitarbeiterInnen ein Hindernis dar, diese anzusprechen. Es ist daher wichtig, eine Kultur zu entwickeln, die Unterschiede zulässt und (unterschiedliche) Ideen herausfordert bzw. fördert. In einem Klima der Unterstützung von MitarbeiterInnen ist es möglich, warnende MitarbeiterInnen (sogenannte Whistleblower) ausreichend zu respektieren und sie nicht – wie dies häufig der Fall ist – zu marginalisieren und zu ächten (vgl. Conen 2001).

Um die notwendige Aufmerksamkeit für Grenzverletzungen, Nichteinhaltung von Standards sowie letztlich auch für sexuelle Übergriffe von MitarbeiterInnen beibehalten zu können, sollten Leitungskräfte vorsichtig sein im Umgang mit persönlichen Freundschaften und Loyalitäten gegenüber MitarbeiterInnen, für die sie als Vorgesetzte verantwortlich sind. Diese Vorsicht ist auch angebracht, wenn überlegt wird, gegebenenfalls Freunde als MitarbeiterInnen einzustellen. Ferner sollten Leitungskräfte versuchen, die zu starke Bildung von Insider-Gruppen abzumildern, um die notwendige Offenheit bei der Einhaltung der erwünschten Nähe bzw. Distanz zu den betreuten Kindern und Jugendlichen zu sichern. Insider-Gruppen und Cliques können sich korrumpieren und Vorgehensweisen entwickeln, in denen das Gefühl der gegenseitigen Verpflichtungen Grenzverletzungen nicht mehr ansprechbar werden lassen.

Ausblick

Die Möglichkeiten der Personalauswahl und der anschließenden Personalentwicklung sind zwar in stationären Einrichtungen für Kinder und Jugendliche bei Weitem noch nicht ausreichend genutzt, um damit pädosexuelle BewerberInnen bzw. MitarbeiterInnen verstärkt von den Einrichtungen fernzuhalten. Eine fundierte Personalauswahl stellt jedoch eine wichtige institutionelle Bedingung dar,

die es ermöglicht, die mangelhaften Maßnahmen zur Verhinderung einer beruflichen Betätigung von Pädosexuellen zumindest etwas zu verbessern.

Sicherlich werden weitere Möglichkeiten ebenfalls mehr zu nutzen sein. Die stärkere Anwendung vorhandener rechtlicher Interventionsmöglichkeiten sowie die Entwicklung und Erstellung von Berufsregistern, wie sie der DBSH – der Berufsverband für Soziale Arbeit e. V. – inzwischen anstrebt, kann erheblich zu einem professionellen Schutz von betreuten Kindern und Jugendlichen führen. Für ÄrztInnen und PsychologInnen haben die zuständigen Berufsverbände entsprechende Einwirkungsmöglichkeiten in die Ausübung des jeweiligen Berufes. SozialpädagogInnen und ErzieherInnen können sich jedoch insbesondere bei mangelnder Courage der entlassenden Einrichtung bei der nächsten Institution bewerben und sich im Bewerbungsgespräch durch sehr einfühlsames und fürsorgliches Eingehen auf Kinder und Jugendliche hervortun. Dies ist allerdings nicht so einfach möglich, wenn Bewerbungsgespräche in dem beschriebenen Sinne deutlich die Thematik der sexuellen Übergriffe durch MitarbeiterInnen einbeziehen und dadurch pädosexuelle BewerberInnen aussieben bzw. abschrecken. (Kiraly 1996)

Kontakt

Dr. Marie-Luise Conen

Diplom-Psychologin,
Diplom-Pädagogin

Context-Institut für systemische
Therapie und Beratung
Heinrich-Seidel-Straße 3
12167 Berlin

Telefon: 030/7954716
Fax: 030/7954717
E-Mail: info@context-conen.de
Internet: www.context-conen.de

Literatur

- Conen, M.-L. (2001):
Institutionen und sexueller Missbrauch.
In: Bange, D., Körner, W. (Hrsg.):
Handwörterbuch Sexueller Missbrauch.
Göttingen: Hogrefe, 196–201.
- Fegert, J. M., Wolff, M. (Hrsg.) (2006):
**Sexueller Missbrauch durch Professionelle
in Institutionen. Prävention und Intervention.
Ein Werkbuch. 2., aktual. Aufl.**
Weinheim: Juventa, 53–64.
- Finkelhor, D. (1984):
Child sexual abuse. New theory and research.
New York: Free Press.
- Hofmann, E. (2000):
**Einstellungsgespräche führen. Bewerber aus
der Reserve locken.**
Neuwied: Luchterhand Verlag.
- Kiraly, M. (1996):
**The problem of the paedophile. Guidelines
for recruiting staff for positions in child and
youth care.**
In: Children Australia, 21 (2), 35–37.
- Lindsay, M., Rayner, S. (1993):
»Balanced Judgements«.
In: Community Care, 1, July.
- Wyre, R. (o. J.):
Staff Selection, Booklet 11.
Fenny Stratford: ICIRS.